



Editada por el Centro de Información y Gestión Tecnológica. CIGET Pinar del Río

Vol. 15, No.1 enero - marzo, 2013

ARTÍCULO ORIGINAL

La gestión de riesgos laborales en las empresas forma parte de su responsabilidad social

The administration of labor risks in the companies is part of its social responsibility

Nigdalys Figueroa Sierra¹, María de Jesús Ribet Cuador², Miladys Garrido Cervera³, María Eugenia Ramos Crespo⁴, Yesenia Enrique Capote⁵

Universidad de Pinar del Río, Facultad de Ciencias Económicas. MES. Dirección Laboral: Martí # 270 final. Pinar del Río, Cuba. Teléfono: 779360.

¹Máster en Administración de Empresas agropecuarias, Profesora Auxiliar. Correo electrónico: nigdy@eco.upr.edu.cu

²Máster en Ciencia de la Educación, Profesora Auxiliar. Correo electrónico: mariadejesus@eco.upr.edu.cu

³Licenciada en Contabilidad y Finanzas, Profesora Asistente. Correo electrónico: miladys@eco.upr.edu.cu

⁴Licenciada en Contabilidad y Finanzas, Profesora Instructora. Correo electrónico: mariae@eco.upr.edu.cu

⁵Estudiante de Contabilidad y Finanzas, Alumna de Alto aprovechamiento y Alumna Ayudante del Departamento de Contabilidad y Finanzas

RESUMEN

Ante la diversidad de riesgos laborales a los que se enfrentan las empresas y la necesidad de tomar conciencia de su gestión, resulta indiscutible la enorme importancia que posee el análisis de estos riesgos, partiendo de la responsabilidad social que las empresas asumen con sus trabajadores.

Se parte de la pregunta ¿Cómo manejar adecuadamente los riesgos laborales ajustándose a las características en la empresa de manera sistemática?

Los resultados de la aplicación de la metodología para la gerencia de riesgos laborales que se expone posee la flexibilidad necesaria para ser ajustada a las características de cada empresa, demostrándose las ventajas y resultados de su aplicación, dentro de las cuales se destacan: el aseguramiento del cumplimiento de la legislación aplicable en lo referente a prevención de riesgos laborales; reduce el número de accidentes de trabajo, las enfermedades laborales y las bajas por enfermedad; maximiza la gestión de recursos humanos; genera aumento de la productividad y favorece las relaciones entre el personal laboral; así como las relaciones con las Administración Pública y el resto de la sociedad.

Palabras Clave: Riesgos laborales.

ABSTRACT

Before the diversity of labor risks companies need to wake up and step up their game, they need to realize that themselves analysis of these risks are of tremendous importance and not rely on the social responsibility of their workers which has proven not to be indisputable.

That is why we ask this question, how do we manage the labor risks adjusting to the characteristics of a company adequately and systematically?

The results of the application of the methodology for the management of labor risks that is exposed possess the necessary flexibility to be adjusted to the characteristics of each company, being demonstrated the advantages and results of their application, inside which stand out: the insurance of the execution of the applicable legislation regarding prevention of labor risks; it reduces the number of work accidents, the labor illnesses and the drops for illness; it maximizes the

administration of human resources; it generates increase of the productivity and it favors the relationships among the labor personnel; as well as the relationships with the Public Administration and the rest of the society.

Key words: Labor risks.

INTRODUCCIÓN

La práctica de la administración de riesgos laborales en las empresas cubanas, se ha caracterizado por el compromiso social de mejorar las condiciones de trabajo y minimizar o eliminar los efectos negativos que puedan incidir en la salud humana.

Existen en la actualidad estándares internacionales, de carácter voluntario, relacionados con la gestión de la seguridad y salud laboral, diseñados para ser compatibles con los estándares de gestión ISO 9001/1994 e ISO 14001/1996.

Cuba ha desarrollado un trabajo sostenido desde la Constitución y con la aplicación de un grupo de leyes y resoluciones dirigidas a perfeccionar el trabajo, tales como: Ley 13/1977 de Protección e Higiene del Trabajo (Roca Carderío, 1977), Resolución No.39/2007, sobre las Bases Generales de la Seguridad y Salud en el Trabajo y la Resolución 31/2001, donde se exponen los procedimientos prácticos generales para la identificación, evaluación y control de los factores de riesgo en el trabajo, todas vigentes, pero solo exponen los aspectos o lineamientos de forma general sin reflejar y ofrecer metodología o elementos metodológicos para su implementación.

Dentro de las empresas estudiadas en Pinar del Río, según diagnóstico realizado, se pudo constatar la existencia de un grupo de riesgos que no son tratados, o la forma en que se tratan, es aún insuficiente, ya que no se logra la identificación de todos los riesgos ni se realiza la evaluación en la mayoría de los casos.

El *objetivo general* de este artículo es exponer los resultados de la aplicación en empresas del territorio de la provincia de Pinar del Río de la Metodología para la administración de riesgos laborales como materialización de un proyecto de generalización.

MATERIALES Y MÉTODOS

Métodos teóricos. El método dialéctico es el fundamental para la comprensión y fundamentación teórica de la objetividad financiera y social de la Administración de los riesgos laborales. Con el método histórico- lógico se parte del análisis de la evolución histórica del tratamiento de los riesgos laborales en el mundo y particularmente en Cuba, reproduciendo en el plano teórico, lo más importante, dirigido fundamentalmente al sector empresarial, así como la comparación entre diferentes enfoques y metodologías, análisis de los eventos o sucesos ocurridos en la entidades investigadas. El método causal utilizado en establecer las características (propiedades, cualidades y variables) que poseen los eventos o sucesos para precisar sus relaciones determinando cuáles de ellas son causas y cuáles efectos a la hora de determinar el riesgo laboral.

Métodos empíricos. A través de la aplicación de encuestas, entrevistas, el análisis documental y la observación directa en los puestos y áreas de trabajos, que son los que revelan los verdaderos riesgos a los que se exponen los trabajadores en cualquier tipo de actividad empresarial.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La *metodología para la Gerencia de los Riesgos Laborales* que se aplicó en las empresas de Producción Industrial Pinar del Río (UEB Gran Panel 70) y en la fábrica de La Conchita de Pinar del Río, se basa fundamentalmente en el Curso Básico de Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la República de Cuba (García Machin & Prieto Fernández, 2004), donde se considera la prevención de los riesgos laborales como el núcleo de la política de seguridad y salud en el trabajo y se exponen los procedimientos a partir de cuatro instrumentos o modelos fundamentales: Cuestionario de identificación de riesgo; Identificación general del riesgo; evaluación del riesgo y el Plan de actividades preventivas.

En el proceso de investigación se pudo determinar que las empresas analizadas tenían estos modelos, pero su contenido no se correspondía en su totalidad con la realidad obtenida a través de la aplicación de las encuestas, entrevistas, análisis de los documentos y la observación directa de los puestos de trabajo y las áreas, comprobándose además la evidencia de la existencia de riesgos no tratados.

Sobre la base de los modelos establecidos se preparo una guía para la implementación de la metodología para la identificación y evaluación de los riesgos

laborales, estableciendo un orden de solución inmediata, a mediano o largo plazo, permitiendo el mejoramiento sistemático de las condiciones laborales y de la calidad de vida de los trabajadores, sobre la base del cumplimiento de los siguientes *principios para su gestión*:

- La gestión de riesgos laborales debe ser un proceso interactivo con una secuencia lógica de pasos que permitan la identificación, evaluación de los riesgos y un control y monitoreo.
- El proceso de gestión de riesgos laborales puede ser aplicado a cualquier situación donde el resultado indeseado o inesperado puede ser relevante.
- Los ejecutivos de las diferentes áreas y niveles de la entidad necesitan conocer todos los resultados posibles y tomar medidas para controlar su impacto. La responsabilidad debe ser distribuida y asumida por la dirección.

Para la implementación se debe tener presente como premisas fundamentales las siguientes:

- Capacitar a todos los dirigentes y trabajadores, en función de incrementar la cultura organizacional en la gestión de los riesgos laborales y la seguridad y salud del trabajo.
- Concientizar a ejecutivos y trabajadores de las entidades con la identificación, evaluación y tratamiento de los riesgos laborales a que se exponen en las funciones que realizan y los efectos que su materialización pueda causar en los resultados.
- Contar con los materiales y recursos necesarios para crear las condiciones adecuadas en el tratamiento de los riesgos.
- La gestión de los riesgos laborales debe integrarse a la filosofía, prácticas gerenciales y planes de la organización y no ser vista o tratada como un programa independiente.

Integrar la gestión de los riesgos laborales a la gestión empresarial, debe conformar con el tiempo, ideas, métodos y puntos de vista que determinaran el comportamiento de todos los miembros de la organización, su manera de pensar y actuar.

Dentro de las etapas que se aplicaron para la implementación de los cuatro modelos están:

- *Constituir un equipo de expertos*: permite llevar a cabo el proceso de la administración de riesgos laborales, así como, delimitar las

responsabilidades ante la máxima dirección. El proceso de capacitación, facilita el proceso de implementación de la administración de riesgos y su multiplicación al resto de los trabajadores.

- *Identificación de los procesos estratégicos, claves y de apoyo de la entidad:* tiene como propósito identificar los riesgos laborales por accidente y/o enfermedad vinculados a las áreas y puestos de trabajo implicados. Este paso es flexible y puede ser ajustado a la estrategia definida por la entidad y su estructura organizativa por áreas y puestos de trabajo.
- *Identificación de los riesgos laborales por cada proceso, área y/o puesto de trabajo:* posibilita identificar los riesgos laborales actuales y potenciales a los cuales están expuestos los trabajadores de dicha entidad y que puedan afectar la salud de estos. Se debe aplicar un método único para el análisis de cada tipo de riesgo. De esta forma se garantiza la posibilidad de contrastar los datos a lo largo del tiempo, posibilitando que la dirección pueda analizar éstos con mayor facilidad y eficiencia.

Para llevar a cabo el levantamiento de los riesgos se pueden utilizar varias herramientas de identificación, como: el historial o estadísticas de accidentes ocurridos propios o ajenos y enfermedades más comunes para cada tipo de actividad desarrollada, según el puesto de trabajo; encuestas y entrevistas; análisis de informaciones internas; revisión de documentos e informes administrativos, jurídicos, de auditorías, entre otros.

Análisis de los trabajadores expuestos a un tipo de riesgo determinado con las posibles enfermedades o accidentes: se propone la tabla del anexo 1, que muestra los aspectos vinculados a cada riesgo por trabajadores expuestos, así como las posibles consecuencias referidas a enfermedades o accidentes laborales. En el caso de los riesgos que causan las pérdidas por la cualidad del personal, es necesario analizar si los trabajadores cumplen con sus responsabilidades sin ningún tipo de negligencia o error humano, verificar el ambiente laboral de la entidad, entre otros aspectos vinculados a la idoneidad.

- *Evaluación de riesgos:* se realiza a través del cálculo de la probabilidad de ocurrencia y el impacto de los mismos, a partir de la verificación y control de las posibles deficiencias en los lugares de trabajo. En esta etapa se hace uso sistemático de la información disponible para determinar la magnitud de las consecuencias de eventos y sus probabilidades para establecer el nivel de

riesgo. El riesgo estimado se compara con criterios de riesgo dados para fundamentar la decisión de tolerar o controlar un riesgo. En todo caso siempre se debe llegar a poder definir la probabilidad y consecuencias, factores cuyo producto determina el riesgo, que se define como el conjunto de daños esperados por unidad de tiempo. Estos deben ser necesariamente cuantificados para valorar de una manera objetiva el riesgo.

Este proceso permite cuantificar la magnitud de los riesgos existentes y en consecuencia, jerarquizar racionalmente su prioridad de corrección. Para ello se parte de la detección de las deficiencias existentes en los lugares de trabajo, para a continuación, estimar la probabilidad de que ocurra un accidente y teniendo en cuenta la magnitud esperada de las consecuencias, evaluar el riesgo asociado a cada una de las deficiencias. Para simplificar el proceso no se emplearán los valores reales absolutos de riesgo, sino sus «niveles» en una escala de cuatro posibilidades.

En esta metodología se considera, que el nivel de probabilidad en función del nivel de deficiencia y de la frecuencia o nivel de exposición a la misma. El nivel de riesgo será por su parte función del nivel de probabilidad y del nivel de consecuencias.

En la *Figura 1* dentro de esta etapa se aprecia el encabezado de una tabla que permite obtener la estimación del nivel de riesgo y prioridad del listado de riesgos. Los niveles de intervención obtenidos tienen un valor orientativo. Para priorizar un programa de inversiones y mejoras, es imprescindible introducir el componente económico y el ámbito de influencia de la intervención. Así, ante unos resultados similares, estará más justificada una intervención prioritaria cuando el costo sea menor y la solución afecte a un colectivo de trabajadores mayor.

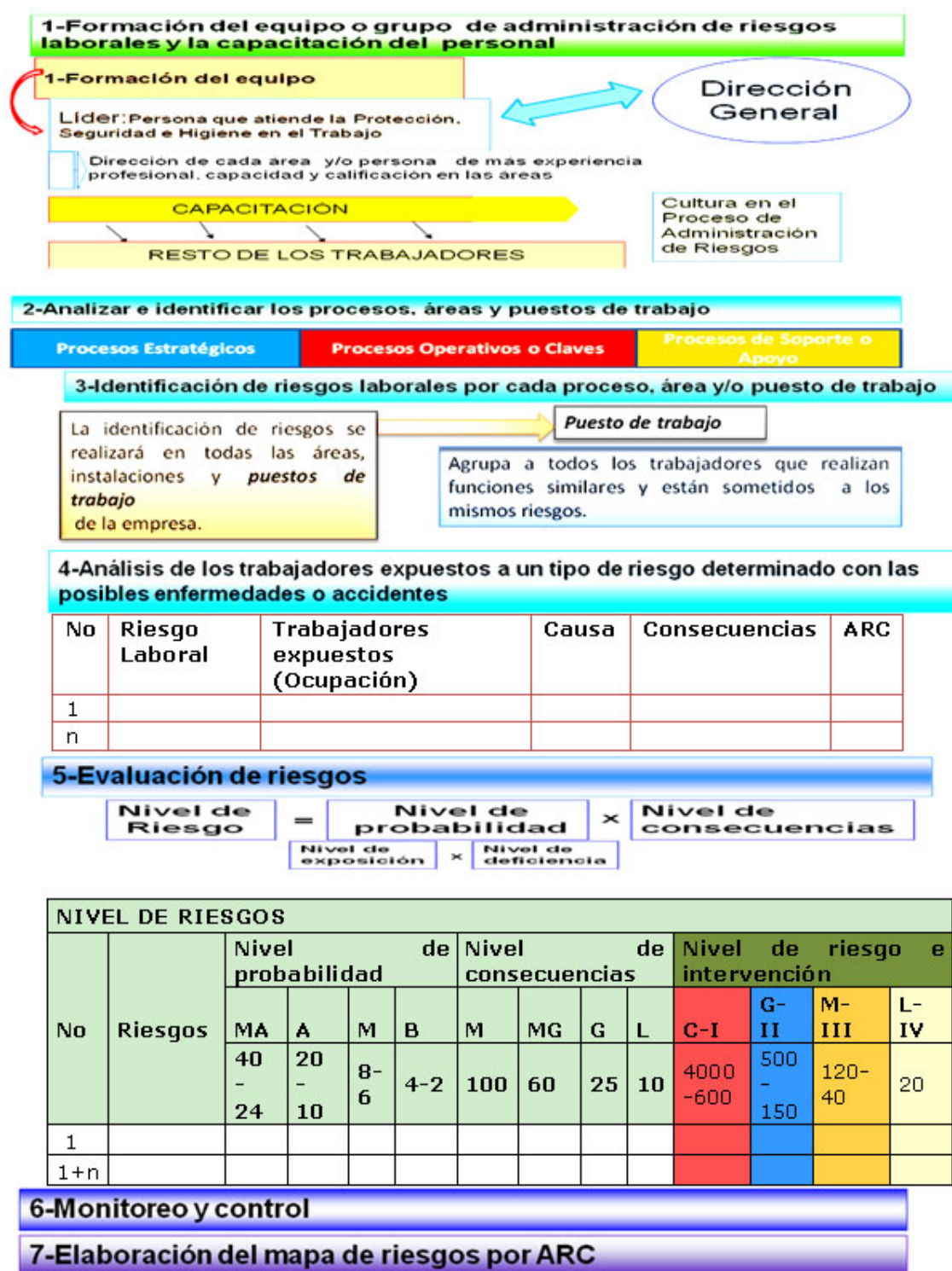


Figura 1. Pasos de la metodología para la administración de riesgos laborales.

Fuente: Elaborado por las autoras.

- Control y monitoreo de los riesgos, tiene como objetivo esencial una gestión adecuada del riesgo laboral y aunque se ha propuesto como una de las últimas, debe estar presente en cada una de las etapas de esta metodología,

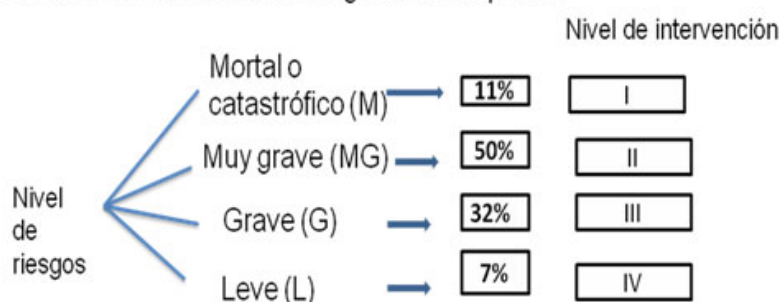
debido a la importancia que tiene para un desarrollo eficiente y controlado. Un monitoreo regular de las actividades puede ofrecer la ventaja de detectar rápidamente y corregir deficiencias en las políticas, procesos y procedimientos de gestión de riesgo, tanto operacionales como laborales.

Elaboración del Mapa de Riesgos por área de resultado clave: tiene como objetivo elaborar el mapa de riesgo por proceso o por puesto de trabajo, permitiendo conocer a nivel estratégico las áreas que se exponen a mayores riesgos en la entidad, facilitando el establecimiento de las políticas inmediatas de respuesta, para evitar, reducir, dispersar o transferir el riesgo; o asumir el riesgo residual, y la aplicación de acciones, así como los responsables, el cronograma y los indicadores.

Ventajas e impactos de la aplicación de la metodología.

Se aplicó la metodología propuesta en cada una de sus etapas, donde se resaltarán los principales resultados de la aplicación en las empresas de Producción Industrial Pinar del Río (UEB Gran Panel 70) y en la fábrica de La Conchita de Pinar del Río. Véase *Figura 2*.

UEB Gran Panel 70 De 28 riesgos el nivel queda:



Fabrica La Conchita. De 35 riesgos el nivel queda:

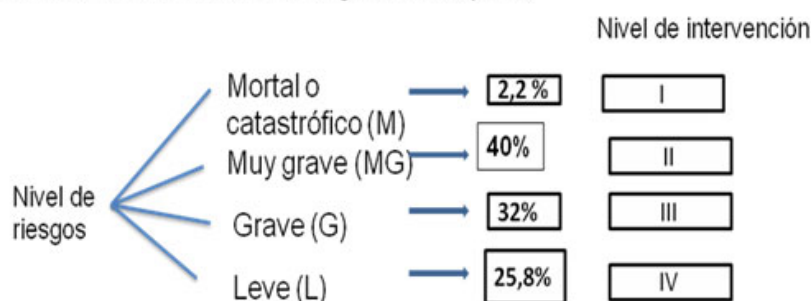


Figura 2. Etapa de evaluación. Resultados.

Fuente: Elaborado por las autoras.

En relación con las ventajas que aporta su implementación, se destacan las siguientes:

- Asegura el cumplimiento por parte de la empresa de la legislación aplicable en lo referente a prevención de riesgos laborales.
- Reduce el número de accidentes de trabajo, enfermedades laborales y las bajas por estas causas disminuyen.
- Maximiza la gestión de recursos humanos.
- Genera aumento de la productividad para la empresa que lo aplica.
- Favorece las relaciones entre el personal laboral y de este con la propia empresa.
- De igual forma, las relaciones con la Administración Pública y con el resto de la sociedad.

Impacto económico, social, medio ambiente.

- En lo económico se evita o reduce la pérdida de jornadas laborales por parte del trabajador, que ve disminuido su poder adquisitivo; la ocurrencia de daños materiales en equipos e instalaciones; el absentismo laboral; el incumplimiento de la legislación vigente en prevención de riesgos laborales, razón por la cual, la empresa puede recibir sanciones administrativas y de responsabilidad civil o penal; que disminuya su productividad y por último disminuye la cuantía de las primas de seguros. Por tanto, la Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales además de tener un significado ético y legal para la empresa, posee un gran sentido económico.
- En el aspecto social le permite a la empresa fortalecer su responsabilidad social con los trabajadores por concepto de prevención, a partir de las medidas y tratamientos establecidos para prevenir accidentes. Además de la disminución de los costos humanos (falta de motivación de los trabajadores, daños físicos y psicológicos).
- Desde el punto de vista ambiental le permite a la empresa identificar los riesgos medioambientales y los efectos producidos por los desechos líquidos, sólidos y gaseosos que pueden afectar la salud de los trabajadores.

CONCLUSIONES

- Ante la diversidad de riesgos laborales a los que se enfrentan las empresas y la necesidad de tomar conciencia de su gestión, resulta indiscutible la enorme importancia que posee el análisis de estos riesgos. La gestión de

riesgos laborales se impone como instrumento indispensable para poder desarrollar cabalmente las diferentes tareas y alcanzar los objetivos que se proponen, así como garantizar el bienestar de los recursos humanos.

- La implementación de la Metodología para la Administración de Riesgos Laborales realizada en las áreas de las empresas objeto de estudio, demostró que esta permite gestionar los mismos de manera oportuna y eficiente, contribuyendo a garantizar la seguridad del equipamiento y del factor humano, además de traer resultados positivos desde el punto de vista económico-financiero, social y medio ambiental.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Roca Calderío, Blas. Presidente de la Asamblea Nacional del Poder Popular de la República de Cuba. Diciembre de 1977. Ley no. 13 de Protección e Higiene del Trabajo.
- García Machin.E y Prieto Fernández. S. 2004 Curso Básico Gestión de Seguridad y Salud del Trabajo. Segunda Edición. Centro de Información y Desarrollo de Cuadros de Dirección de Seguridad en el Trabajo. Fraternidad _ Muprespa, España.
- Morales Cartaya A. Ministro de Trabajo y Seguridad Social. 2002. Resolución No. 31 del MTSS. Sobre los procedimientos para la evaluación de los riesgos por las entidades. Gaceta Oficial de la República de Cuba. Ciudad de la Habana.

BIBLIOGRAFÍA

1. Cardona, O. Elementos para el Ordenamiento y la Planeación del Desarrollo. *Evaluación de la amenaza, la vulnerabilidad y el riesgo*. [en línea enero 2011]. Disponible en: [http:// www.desenredando.org/public/libros/1993/Idnsn/htm/cap3.htm](http://www.desenredando.org/public/libros/1993/Idnsn/htm/cap3.htm)
2. Del Toro, J.C., Fonteboa, A., Armada, E & Santos, CM. (2005). Programa de Preparación Económica para Cuadros. Material de Consulta. CECOFIS. Combinado de Periódicos Granma. La Habana, Cuba.
3. López, N. (2002). Control Interno. Análisis de Riesgos. *Revista de Auditoria y Control*. La Habana. (5), 5-13.

4. Quincosa Díaz, Yoanis. Metodología para Gestionar Riesgos Empresariales, una herramienta indispensable para la empresa moderna. [en línea octubre 2010]. Disponible en: [http:// Yoanis@censa.edu.cu](http://Yoanis@censa.edu.cu)
5. Resolución No.60. Normas del Sistema de Control Interno. Contraloría General de la República de Cuba. 1 de marzo del 2011.
6. Robaina Aguirre, C. (1997). Accidentes del trabajo. Una visión epidemiológica. Editorial Ciencias Médicas. Cuba.
7. Rosés, F. El mapa de riesgos permite ver las amenazas que tiene la empresa. [En línea abril 2011]. Disponible en:
<http://diariomedico.com/gestion/ges.220300.com>

Aceptado: marzo 2012

Aprobado: febrero 2013

MSc. Nigdaly Figueroa Sierra. Profesora Auxiliar. Universidad de Pinar del Río, Facultad de Ciencias Económicas. MES. Dirección Laboral: Martí # 270 final. Pinar del Río, Cuba. Teléfono: 779360. Correo electrónico: nigdy@eco.upr.edu.cu